



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Transición de la Vida Laboral a la Jubilación

Autor/es

HÉCTOR VILLOSLADA MANERO

Director/es

MARÍA VICTORIA RUBIO LERENA y M^a CARMEN SABATER FERNÁNDEZ ,

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

DERECHO

Curso académico

2017-18



Transición de la Vida Laboral a la Jubilación, de HÉCTOR VILLOSLADA
MANERO

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**TRANSICIÓN DE LA VIDA LABORAL A
LA JUBILACIÓN.**

Realizado por:

HÉCTOR VILLOSLADA MANERO

Dirigido por:

**CARMEN SABATER FERNÁNDEZ
Y MARÍA VICTORIA RUBIO LERENA**

ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	4
 PARTE I : MARCO TEÓRICO	5
1 ¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN? MODALIDADES	5
2 FASES DE LA JUBILACIÓN	11
3 JUBILACIÓN Y FUNCIONES DEL TRABAJO EN LA VIDA SOCIAL.....	15
4 PERFIL DEL JUBILADO	16
5 VARIABLES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN	18
6 EFECTOS DE LA JUBILACIÓN	23
7 PROGRAMAS DE PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN.....	26
 PARTE II: MARCO METODOLÓGICO Y TRABAJO DE CAMPO	29
8 MARCO METODOLÓGICO.....	29
9 MUESTREO	31
10 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS DE PARTIDA.	32
 PARTE III: ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES	33
11 ANÁLISIS DE RESULTADOS	33
12 CONCLUSIONES	42
 BIBLIOGRAFÍA	47

Título: Transición de la Vida Laboral a la Jubilación.

Palabras clave: Jubilación, Retiro Laboral, Transición, Rol Profesional, Planificación, Ajuste, Trabajador,

Resumen:

En el presente trabajo se estudia la adaptación de las personas a la jubilación desde una perspectiva sociológica. Para ello, se analizan los siguientes aspectos: se expone brevemente qué es la jubilación y sus diferentes modalidades, se exponen las funciones positivas y negativas que aporta el trabajo a la vida social de la persona, se identifican las diferentes fases por las que puede pasar una persona desde que está próxima a jubilarse hasta que se estabiliza en su nuevo rol de jubilado, se estudian los diferentes tipos de jubilados, se exponen todas las variables que pueden influir en la adaptación a la jubilación y, por último, se da a conocer la existencia de programas de preparación a la jubilación. Con la finalidad de analizar este proceso, se han realizado un total de 51 encuestas en una muestra por cuotas. Los resultados demuestran que la adaptación en general es bastante positiva, pero como se verá más adelante también hay personas que han sufrido efectos negativos.

Title: Transition from working life to Retirement.

Abstract:

In the present work, the adaptation of people's transition to retirement from a sociological perspective is studied. To do this, the following aspects are analyzed: First the work briefly outlines what retirement entails and the positive and negative aspects that work provides to a person's social life. Next the different stages a person may encounter, from approaching retirement to eventually finding stability in his or her new retired role as well as the different types of retirees. The article also mentions all the variables that can influence the transition process to retirement. Finally, it details a variety of retirement preparation programs. In order to analyze this process, a total of 51 surveys have been used in a quota sampling. The results show that people have generally positive adjustments, but as we will see later there are also people who have had some negative experiences.

INTRODUCCIÓN

La jubilación es una etapa vital que, con el paso del tiempo, va cobrando más importancia. A la hora de hablar de jubilación, interesa destacar la influencia que adquiere el factor demográfico: la esperanza de vida ha aumentado en los últimos años, según el Instituto Nacional de Estadística (INE 2017), entre el año 2014 y 2016, en los hombres pasó de 74.4 a 80.4 años, y en mujeres de 81.6 a 85.9 años. Con ello se quiere señalar que no es una etapa vital corta y sin importancia, sino que requiere de su preparación para conseguir un buen ajuste.

En los años 50, a cualquier persona que tuviese 65 años se le podía considerar como anciana, hoy en día este término se asocia a personas de 80 años en adelante. En la actualidad el hecho de cumplir 65 años y jubilarse hay que asociarlo a la llegada de una nueva etapa vital llena de oportunidades.

El INE (2018), en su Encuesta de Población Activa señala que 3.190.000 personas de 55 años y mayores, se encuentran activas ocupadas, es decir, en la rampa de salida hacia la jubilación. La calidad y esperanza de vida, como se ha mostrado anteriormente, ha aumentado considerablemente. Los jubilados, en la actualidad tienen un estado físico mucho mejor que las generaciones pasadas, con lo cual pueden dedicar su jubilación a actividades de ocio y tiempo libre, voluntariado, familia...

Dejar de trabajar supone la pérdida del rol laboral de la persona, de un estatus social que le podía aportar el trabajo, por lo que se ve obligada a crear una nueva identidad personal y configurar nuevos roles que le permita mantenerse activa e integrada en la sociedad.

La transición de la vida laboral a la jubilación es un cambio que, en ocasiones, puede generar efectos negativos tanto a nivel social como psicológico, por ejemplo, mala autoestima, pérdida de relaciones sociales. Para intentar paliar estos problemas existen Cursos de Preparación a la jubilación, los cuales cobran importancia a la hora de adaptarse a una etapa vital cada vez más duradera debido al aumento de la esperanza de vida. Es necesario crear cursos para mejorar el ajuste y el bienestar físico y emocional.

Por todo lo anteriormente expuesto, se pasa a estudiar la jubilación en el presente trabajo.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Analizar la transición de la vida laboral a la jubilación, desde una perspectiva sociológica.

Objetivos Específicos

- Conocer el concepto de jubilación y sus diferentes modalidades.
- Analizar las fases por las que pasa una persona desde que esta próxima al retiro, hasta que pone fin a la jubilación. Tener una visión sobre los diferentes perfiles existentes de la persona jubilada.
- Estudiar las variables más relevantes que pueden influir en el proceso de adaptación a la jubilación.
- Conocer los efectos negativos que pueden surgir por una mala jubilación y los factores de riesgos a evitar, sin olvidarse de las situaciones positivas.
- Realizar una breve aproximación a los programas de preparación a la jubilación y su vital importancia.

PARTE I : MARCO TEÓRICO

1 ¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN? MODALIDADES

Antes de entrar de lleno en el desarrollo del trabajo donde se tratará la jubilación desde una perspectiva sociológica, es conveniente ponerse en situación dando unas breves definiciones sobre la jubilación y las diferentes modalidades de acceder a la misma.

Uno de los cambios fundamentales que se produce en el ser humano a lo largo de la vida es la transición del trabajo a la jubilación. En este sentido, algunos autores ven la jubilación como el cese de la actividad laboral impuesto por ley, y defienden que no es el carecer de capacidad para poder trabajar la causa por la que la gente se jubila. Tampoco se olvidan del tema económico ya que tienen claro que, después de una vida laboral remunerada, llega una pensión con la que poder hacer frente la falta de ingresos económicos.

"La jubilación es el fin de la actividad laboral remunerada y el subsiguiente cobro de una pensión o subsidio... Es el periodo en que, por legislación, las personas son apartadas del mundo laboral, no el resultado de no tener la capacidad para poder desarrollar un trabajo remunerado" (Sánchez-Izquierdo, 2016: 1).

Sin embargo, hay otros autores que se basan principalmente en la edad y las incapacidades físicas o psíquicas como causa de jubilación. Al igual que la anterior definición tampoco dejan de lado el tema económico.

"La Jubilación es un fenómeno complejo, generalizado en las sociedades industriales, por el cual una persona que alcanza una determinada edad, generalmente los 65 años, o que está afectada de incapacidades físicas o psíquicas importantes para el trabajo queda desligada socialmente de su profesión y adquiere el derecho a una retribución económica". (Sirlin, 2007).

Desde una visión jurídica, la jubilación se concibe como *"una renta de sustitución destinada a compensar la carencia de ingresos profesionales de una persona cuando ésta cesa en su vida laboral activa"* (Alarcón Caracuel y González Ortega; 1991: 267) o *"el cese en el trabajo por cuenta ajena a causa de la edad"*, exigiéndose además, que

“el interesado decida retirarse de la actividad laboral, con la excepción de la jubilación parcial” (Montoya Melgar, 2017:682)

Al margen de las anteriores definiciones, la que más nos puede encuadrar con nuestro trabajo es la que tiene en cuenta la perspectiva sociológica. En este sentido la jubilación puede definirse como: *“una transición que implica el abandono de un rol laboral y, por consiguiente, esto requiere la capacidad de reestructurar el sistema de funciones y actividades personales”* (Chiesa y Sarchielli, 2008).

Desde esta perspectiva, la jubilación se considera como una transición en la que la persona pierde su rol laboral y se ve obligada a reorganizar su vida, lo que supone que tiene que hacer frente a cambios sociales, psicológicos, y, sobre todo, tratar la pronta incorporación de nuevos hábitos cotidianos para que no se vean sumergidos entre los efectos negativos que puede provocar una mala jubilación (más adelante, se profundizará sobre los mismos).

Modalidades de Jubilación.

En la legislación española, encontramos diferentes modalidades de jubilación, que permiten que no se produzcan cambios radicales en el modo de vida, ya que facilitan la incorporación gradual a la jubilación y permiten el mantenimiento de un nivel flexible adaptado a las necesidades personales y vitales.

Muchas son las opciones a las que puede optar un trabajador a la hora de jubilarse. A continuación, se exponen las modalidades existentes y se dará una breve pincelada de cada una de ellas.

La prestación por jubilación está incluida dentro de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social (art. 42.1.c) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social(en adelante LGSS)

De acuerdo con la legislación vigente, la jubilación puede estar prevista en la modalidad contributiva y no contributiva, en función de si se exige o no un período previo de cotización.

Centrándonos en la modalidad contributiva y en la prestación que otorga el Régimen General, la jubilación puede ser ordinaria, parcial, anticipada, flexible y activa.

1. Jubilación Ordinaria.

Es aquella en la que el trabajador cesa totalmente de su actividad laboral, para ello tiene que cumplir los siguientes requisitos: a) estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida (art. 165.1 LGSS); b) haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias (art. 205.1.a) LGSS). No obstante, la transición de los 65 a los 67 años de edad, así como la cotización de 35 años a 38 años y 6 meses, se aplicará de forma paulatina en el período comprendido entre 2013 y 2027, de acuerdo con la disposición transitoria séptima de la LGSS. Así, de acuerdo con dicha disposición transitoria, durante el año 2018 al trabajador se le exige haber cumplido 65 años cuando acredite 36 años y 6 meses o más cotizados, o 65 años y 6 meses cuando tenga cotizados menos de 36 años y 6 meses; y c) tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 15 años, y que, al menos 2 años, estén dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de la jubilación (art. 205.1.b) LGSS).

2. Jubilación Anticipada.

Es aquella que se origina antes de la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, y se cumplen los demás requisitos que para cada una de ellas exige la legislación vigente. Las modalidades de acceso a la jubilación anticipada son: jubilación anticipada en actividades profesionales cuyos trabajos sean de “*naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre*” (art. 206.1 LGSS); jubilación anticipada por razón de discapacidad (art. 206.2 LGSS); jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador (art. 207 LGSS); y jubilación anticipada por voluntad del interesado (art. 208 LGSS).

En el presente apartado se van a comentar las dos últimas, es decir, “la obligatoria” y la “voluntaria”, ya que el hecho de verse obligado a jubilarse puede afectar seriamente a la etapa vital de la jubilación, por el contrario, si es por voluntad propia del trabajador, se

puede deducir, entre otras cosas, que posee suficientes recursos económicos para afrontar esta etapa de la vida.

Los requisitos que se exigen para cada una de ellas son:

- *Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador*: tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (art. 207.1.a) LGSS); estar inscrito como demandante de empleo al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación (art. 207.1.b) LGSS); acreditar 33 años de cotización (art. 207.1.c) LGSS); y, cesar en la actividad laboral como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial motivada por despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, despido objetivo por las mismas causas anteriores, muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, extinción *ex* artículo 64 Ley Concursal y extinción por fuerza mayor (art. 207.1.d) LGSS).

En este caso, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, de los coeficientes que la LGSS fija para esta modalidad de jubilación en función del período de cotización acreditado (art. 207.2 LGSS).

- *Jubilación anticipada por voluntad del interesado*: tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (art. 208.1.a) LGSS) y acreditar 35 años de cotización (art. 208.1.b) LGSS). Al igual que en el caso anterior la pensión se verá reducida por la aplicación de los coeficientes reductores (art. 208.2 LGSS).

3. Jubilación Parcial

La jubilación parcial es aquella que puede iniciarse antes o después de la edad de jubilación ordinaria que en cada momento resulte de aplicación, simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo (art. 9 Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial).

En principio, la regla general que rige en el sistema de Seguridad Social es que la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo del pensionista (art. 213.1 LGSS). Pero esta regla tiene importantes excepciones. Una de ellas tiene que ver con este tipo de jubilación, ya que permite compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial (arts. 9 RD 1131/2002 y 215.3 LGSS).

A esta modalidad de jubilación podrán acceder, sin necesidad de que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (art. 215.1 LGSS)

También podrán acceder a esta jubilación, siempre que simultáneamente se celebre un contrato de relevo, los trabajadores que tengan cumplida la edad 65 años, o 63 cuando acrediten 36 años y 6 meses de cotización (art. 215.2 a) LGSS). Este requisito se aplicará de forma gradual, de acuerdo con la disposición transitoria décima; además de la edad, se exige que los trabajadores acrediten un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la jubilación parcial (art. 215.2.b) LGSS); reduzcan su jornada de trabajo entre un 25% y un 50% o un 75% si el contrato del trabajador relevista es a tiempo completo e indefinido (art. 215.2.c) LGSS); y reúnan un periodo de cotización de, al menos, 33 años o de 25 años si se trata de personas discapacitadas en grado igual o superior al 33% (art. 215.2.d) LGSS).

4. Jubilación Flexible

Se considera jubilación flexible *“la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, con la consecuente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable”*(art 5 Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de

determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible).

Aparentemente puede confundirse con la jubilación parcial, ya que el trabajador en ambos casos puede seguir trabajando de manera parcial, pero difiere de ésta en que sólo puede accederse a la jubilación flexible cuando una persona que ya está jubilada, decide compatibilizar la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial.

5. Jubilación activa

La jubilación activa, igual que ocurre con la jubilación parcial y con la jubilación flexible, constituye una excepción a la regla general de incompatibilidad contenida en el artículo 213.1 LGSS. La diferencia entre esta jubilación y las dos anteriores es que en ésta se permite compatibilizar el disfrute de la pensión con la realización de cualquier trabajo, sea por cuenta ajena o por cuenta propia (art. 214.1 LGSS), trabajo que, por otro lado, podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial (art. 214.1.c) LGSS). Además, sólo podrán acceder a la misma los trabajadores que hayan cumplido la edad de jubilación ordinaria que en cada caso resulte de aplicación (art. 214.1.a) LGSS) y que cuenten con largas carreras de cotización, ya que el porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100% (214.1.b) LGSS).

A la hora de aplicar la anterior tipología al proyecto, cabe destacar que la elección de una u otra modalidad de jubilación puede estar muy relacionada con el nivel económico que posea la persona en el momento del hecho.

La jubilación gradual y flexible es muy importante a la hora de tener un buen ajuste a la jubilación, ya que, de esta manera, se favorece directamente el envejecimiento activo, permitiendo a la persona seguir trabajando e incorporarse a la jubilación de una forma gradual y no brusca. Así, la persona podrá adaptarse poco a poco a su nuevo estilo de vida, hábitos cotidianos e ir aceptando gradualmente la pérdida del rol profesional.

2 FASES DE LA JUBILACIÓN

En la sociedad actual vivimos una edad adulta centrada básicamente en la actividad laboral, es decir, el trabajo se lleva la mayor parte del tiempo en la época más productiva de nuestras vidas. Por ello no es de extrañar que las personas próximas a la jubilación necesiten pasar por un proceso de adaptación a su futura situación.

La jubilación es una etapa vital obligada que todos los trabajadores se plantean a lo largo de su vida laboral pero que cobra una importancia más intensa a partir de los 50-55 años cuando se presenta como horizonte más cercano. Desde este momento, se van produciendo etapas que varían según características personales pero que recogen rasgos comunes que vamos a describir en este apartado. La fase central del proceso es la jubilación y que Sánchez Izquierdo, (2016: 245) describe de la siguiente forma:

"en un primer momento, las personas jubiladas generalmente se alegran de no tener que ir a trabajar, de poder descansar, de no estar sujetas a un horario laboral, de poder hacer lo que quiera o incluso de no hacer nada. Pero más tarde, con el paso de las semanas y/o los meses, puede empezar a no saber qué hacer, a no saber cómo llenar el tiempo, apareciendo el riesgo de caer en un vacío diario, en el aburrimiento, en la desesperanza e incluso en la depresión"

Este cambio que experimentan las personas jubiladas no es brusco, ya que se inicia previamente y, en la mayor parte de los casos, se pasa por unas fases de las que se habla a continuación.

Para analizar las fases que se dan en la jubilación se ha tenido en cuenta el modelo sobre la jubilación de Atchley (1975) que consta de 6 fases:



Fuente: Elaboración Propia.

Si bien es cierto que no todas las personas tienen por qué pasar por cada una de las fases, el modelo de Atchley (1975) proporciona una visión muy próxima del proceso por el que pasan las personas cuando están cercanas a jubilarse y una vez ya jubiladas.

Atchley (1975), también destacó que cada persona puede pasar por un orden distinto a las demás.

- 1. Prejubilación o Pre-retiro:** Esta primera fase se da durante los últimos meses e incluso años de las personas próximas al retiro laboral. En ella, las personas se preparan tanto a nivel práctico como psicológico, un ejemplo de ello es la planificación económica para los años posteriores a la jubilación.
Es una fase repleta de expectativas tanto positivas como negativas, que más adelante habrá que ver si se ajustan a la realidad.
- 2. Jubilación:** Todas las expectativas que surgen en la anterior fase empiezan a desarrollarse.

En esta fase surgen tres patrones de conductas o tres maneras de comportarse de la persona ante la jubilación: "luna de miel", "actividad continuada", y "descanso".

- *Luna de miel*: expresión que al ser nombrada a todos se nos viene a la cabeza las palabras "novios" y "vacaciones", pues nada más lejos que la realidad de esta etapa de la jubilación, que ocupa directamente los primeros días e incluso meses inmediatamente posteriores a la jubilación. El trabajador concibe la jubilación como una etapa de vacaciones inagotables donde no existe la presión de ir descontando días para volver al trabajo. Es un buen momento para que el trabajador cumpla con todas las expectativas que se hizo en la anterior etapa como, por ejemplo, empezar a realizar esos viajes con los que tanto soñó.
- *Actividad continuada*: se basa en cambiar la rutina habitual del trabajo por otra distinta donde incorpore actividades cotidianas y otras relacionadas con el ocio.
- *Descanso*: consiste en la reducción en el nivel de actividad, y se da en personas que han trabajado mucho en su vida y se puede decir de manera vulgar que están "hartas de trabajar".

3. Desencanto y Depresión: En esta tercera fase, las personas se dan cuenta que no es todo tan bonito como se pensaban, sobre todo en aquellas que se marcaron unas expectativas muy optimistas. A menudo aparecen sentimientos de tristeza y decepción, incluso alguna persona se ve inmersa en un proceso de depresión.

4. Reorientación: Se define esta fase como una continuación a la etapa de desencanto y depresión, una vez que las expectativas iniciales sobre la jubilación se ven frustradas, la persona tiende a volver a evaluar su situación de una manera más coherente y realista. Este cambio del modo de pensar conlleva un necesario cambio de conducta.

La persona empieza a involucrarse en actividades nuevas e incluso vuelven a tomar aquellas que abandonaron, esto conlleva unas nuevas rutinas más satisfactorias.

- 5. Estabilidad o rutina:** En esta fase la persona, de manera progresiva, se va adaptando definitivamente a la jubilación, aceptando su nueva situación, y consiguiendo alcanzar una estabilidad y equilibrio entre sus posibilidades y los recursos que posee.

Aquellos que logran alcanzar esta situación de estabilidad son conscientes de los patrones de conducta que les reportan una mayor satisfacción y que, a su vez, les permiten afrontar todas las dificultades que pudieran ir surgiendo.

- 6. Finalización:** en último lugar se encuentra la fase de finalización, en ella se puede distinguir dos maneras de finalizar la jubilación:

- En primer lugar, cuando una persona ya no se puede valer por sí misma, y se vuelve dependiente de otras. En la gran mayoría de los casos esto se da de manera escalonada, con la aparición de problemas de salud. En otras ocasiones, la llegada de la muerte pone fin al periodo de jubilación.
- En segundo lugar, hay personas que optan por volver a trabajar y se pone fin a la jubilación. Según El Confidencial Digital (2016): *"35.000 Jubilados han solicitado ya volver a trabajar sin perder la pensión"*.

3 JUBILACIÓN Y FUNCIONES DEL TRABAJO EN LA VIDA SOCIAL

Cuando se habla de jubilación, a la mayoría de las personas les viene a la cabeza una sensación de libertad, de euforia, pero no piensan en lo que les aporta el trabajo, es decir, las funciones del trabajo en la vida social.

"El empleo actúa como elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida y las cotas de bienestar personal y social y, en definitiva, permite a las personas llevar una vida más digna" (Fresno, 2013).

A continuación se exponen las funciones del empleo en la vida social a través del análisis de Jahoda (1979):

- Funciones manifiestas: principalmente son dos, el salario y las condiciones de trabajo. Son las dos funciones por las cuales los trabajadores experimentan un sentimiento negativo hacia el empleo.
- Funciones Latentes: nos referimos aquellas funciones que justifican que un trabajador tenga una motivación positiva hacia su empleo.
 - El empleo como tal, impone a la persona una organización de su tiempo.
 - Implica establecer relaciones y contactos con personas externas a su núcleo familiar.
 - El empleo hace que el individuo tenga unas metas y unos propósitos que cumplir.
 - Otorga un status social y define una identidad personal.
 - Requiere de una actividad diaria, habitual, cotidiana...

Todas estas funciones que aporta el trabajo mientras se está en situación laboral, pueden verse afectadas con la llegada de la jubilación, en definitiva, se produce un cambio en la estructura social del individuo.

Una persona jubilada puede perder todas las funciones latentes: muchas no saben cómo organizar su día a día; otras, rompen los lazos de amistad con compañeros de trabajo; también pueden verse sin ninguna meta que alcanzar; personas con altos cargos que pierden parte de su estatus social por el hecho de dejar de trabajar; y, por último, personas jubiladas que, de la noche a la mañana, se encuentran en sus casas sin una actividad diaria.

4 PERFIL DEL JUBILADO

Es obvio que la población de jubilados no es homogénea, cada persona la afronta de una manera diferente, por eso a continuación se va analizar los diferentes perfiles de jubilados que existen, según la Doctora en Psicología Sánchez-Izquierdo (2016):

1. **El maduro:** se le considera una persona activa que disfruta y aprovecha al máximo la nueva experiencia de estar jubilado, realizando todas aquellas actividades que años atrás no pudo realizar por culpa del trabajo, entre ellas destacan esos viajes con los que tanto ha soñado.
Sus ideas, intereses, preferencias y aficiones, las tiene muy bien fijadas, en todo momento sabe cuáles son las actividades que le reportan mayor utilidad. Son un tipo de personas que perciben la vejez como una oportunidad para poder hacer nuevas actividades.
2. **El pasivo o "casero":** este perfil de jubilado responde a una persona cómoda, dependiente de otras y que no le gusta asumir ningún tipo de responsabilidades, claramente adopta una actitud pasiva, se conforma con tener tiempo libre para descansar.
3. **El defensivo - activo o "blindado":** es un tipo de persona que la mayor parte de su tiempo está a la defensiva. Lo que pretende es hacer de su día a día una jornada laboral introduciendo multitud de actividades, con el principal objetivo de sentirse activo, ya que la inactividad le provoca un estado de ansiedad.
4. **El colérico, irascible:** es una persona que no se adapta a su nuevo rol de jubilado, culpa de ello a la sociedad en general. Se frustra con cualquier situación, se siente descontento y es hostil.
5. **El auto agresivo o auto fóbico:** al contrario que el colérico que culpa a la sociedad de su descontento, el auto agresivo, aparte de no adaptarse a la jubilación, se echa la culpa de todos sus fracasos.

A todos estos perfiles de jubilados se puede añadir otro, que en mi opinión, puede darse en la persona jubilada.

- Tipo de persona que no se adapta a la jubilación porque piensa que el final de la vida se empieza a acercar, y este pensamiento es el que le hace entrar en un estado continuo de ansiedad y depresión.

5 VARIABLES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN

A la hora de jubilarse, muchas son las variables que afectan al proceso de adaptación. La jubilación es heterogénea, se suele decir que no existe un solo tipo de jubilación sino que hay tantas jubilaciones como jubilados, ya que cada persona tiene una situación diferente.

Las variables que se van a exponer influyen en la percepción que tiene una persona sobre la jubilación, un ejemplo, una persona con un alto poder adquisitivo tendrá una percepción más positiva que una persona con un bajo nivel económico.

Para explicar las variables más relevantes que pueden incidir en el periodo de transición de la vida laboral a la jubilación, se va a seguir a Madrid y Garcés (2000: 89-93).

1. Sexo

A lo largo de la historia, se han ido realizando diversos estudios sobre si ser hombre o mujer influye en cómo afrontar la jubilación. Los primeros estudios se centraban solamente en la población masculina, más tarde varios estudios comenzaron a incorporar la variable sexo, centrándose tanto en hombres como mujeres, en dichos estudios se observaron que existían variaciones importantes entre hombres y mujeres sobre cómo adaptarse o ajustarse a la jubilación.

Las mujeres pueden sentir menos satisfacción en la jubilación debido a un menor nivel de ingresos económicos, ya que muchas de las que trabajan se ven sometidas a diferencias salariales entre hombre y mujeres, al realizar carreras profesionales más cortas, con períodos sin cotización y así, se ven en desventaja para obtener una pensión, y si la obtienen, suele presentar cuantías más bajas.

2. Vida marital

El estado civil es otra variable de gran relevancia, el hecho de estar casados es un pilar fundamental donde apoyarse a la hora de afrontar el periodo de transición a la jubilación. Mouser (1985 cit. en Madrid y Garcés, 2000: 90) afirma que las personas

casadas suelen tener tras la jubilación, una mayor satisfacción moral y vital, mejor salud física y psicológica, y mayor apoyo social.

Otro aspecto a destacar es la ventaja de compartir actividades de ocio con la pareja. Para ello, las parejas hacen todo lo posible para hacer coincidir su retiro laboral. Rius (2016) concluye que hay parejas que adelantan su jubilación a los 64 años para así disfrutar del ocio y del tiempo libre con su pareja que lleva jubilada varios años.

Cabe destacar que, tras una larga vida laboral donde las personas están expuestas al estrés, a la sobrecarga de trabajo y a situaciones adversas, el retiro laboral crea un ambiente más relajado en casa, lo que puede hacer que las relaciones matrimoniales mejoren sustancialmente.

Más adelante en el trabajo de campo podremos observar si, en realidad, son todo ventajas, o si por el contrario existen parejas que, tras la jubilación, puedan desarrollar problemas en su relación marital. Estos problemas se pueden deber al aumento de horas de convivencia, ya que, durante la vida laboral, el trabajo se lleva gran parte de las horas del día y no permite que una pareja se vea todo lo que les gustaría, el hecho de convivir veinticuatro horas juntos abre la posibilidad de que surja algún tipo de problema.

3. Categoría profesional y factores laborales.

La categoría profesional es una variable importante a la hora de adaptarse a la jubilación, ya que supone la pérdida del rol profesional.

Se pueden diferenciar dos grupos: en el primero, se encontrarían trabajadores no cualificados y con puestos de poco prestigio; en el segundo grupo, trabajadores muy cualificados con puestos de prestigio, como pueden ser los directivos.

Los jubilados que en su día ocuparon categorías profesionales de poco prestigio, podrán tener serias dificultades para sostener su posición social. La pérdida del rol profesional tendrá mayor relevancia para aquellas personas que ocuparon puestos de poco prestigio, que para las que tuvieron un puesto con alto reconocimiento personal y profesional, como puede ser un alto directivo. Todo esto se puede deber a que las personas con un

alto reconocimiento profesional tienen más predisposición a mantener los contactos de su vida laboral tras la jubilación, lo que ayuda a que afronten la jubilación con mayor satisfacción.

Se puede decir que los trabajadores cualificados se adaptan de manera más favorable que los trabajadores poco cualificados y con puestos de poco prestigio.

Haciendo referencia a los factores laborales, cabe destacar que, a la hora de adaptarse a la jubilación, variables como el estrés o la falta de promoción en el trabajo influyen en una mala adaptación. Es obvio que personas con estrés y trabajos estancados quieran jubilarse antes que las personas con puestos más placenteros.

4. Apoyo social.

Para una buena adaptación a la jubilación, el trabajador tiene que recibir todo el apoyo de su red social más cercana, como son los familiares y amigos.

"El compromiso y el apoyo de los compañeros, la familia y los amigos es muy importante en este periodo" (Madrid y Garcés, 2000: 91).

Como ya se sabe, la persona que se va a jubilar tiene que crear una nueva identidad y asumir el rol de jubilado, esto será más fácil cuanto mayor sea el grado de implicación de su red social más cercana.

En el caso de que el jubilado carezca de esta red social, será más propenso a sufrir un estancamiento social, donde la persona tiende al aislamiento y a auto marginarse.

5. Ingresos Económicos.

Es una de las variables por excelencia ya que el modo de afrontar la jubilación está marcado en gran medida por el factor económico. Las personas con alto poder adquisitivo son más propensas a afrontar la jubilación de una manera más tranquila que las que no lo tienen.

Es obvio que el dinero es uno de los factores claves a lo largo de toda la vida, pudiendo causar estados de depresión y ansiedad en casi todas las edades, llegando a ser un serio

problema en la jubilación, ya que pueden darse casos donde la situación económica se vea deteriorada.

Hay que tener en cuenta que esta variable por sí sola no te puede garantizar un buen ajuste a la jubilación, ya que sin una buena red de apoyo social y una buena salud existen muchas probabilidades de un mal ajuste.

6. Salud general.

Resulta interesante comentar que un individuo con una buena salud se adaptará mejor a la jubilación.

La jubilación como tal, no es un hecho que produzca muchos cambios en la salud, sino que la salud que tenga una persona estará relacionada directamente con el estilo de vida anterior. Una persona que ha tenido una buena salud durante su etapa laboral, que económicamente no tiene ningún problema y que ha disfrutado de un trabajo cómodo, será más propensa a tener unos buenos niveles de salud que una persona que, por el contrario, ha tenido una mala salud previa, bajos ingresos económicos y puestos de trabajo que suponían una alta exigencia física.

La jubilación y la vejez caminan de la mano, por lo que la salud en la jubilación no solo depende del estilo de vida anterior, a medida que van pasando los años una persona es más propensa a padecer nuevas enfermedades.

7. Planificación

La etapa de jubilación se puede decir que es tan importante como todas demás etapas de la vida. La calidad y la esperanza de vida han aumentado en los últimos años, por lo que la jubilación no es una etapa de mero tránsito. Según el INE (2017), entre el año 2014 y 2016 la esperanza de vida en los hombres ha aumentado de 74.4 a 80.4 años y en mujeres de 81.6 a 85.9 años. Lo que se quiere decir con esto es, que una persona que haya optado por la jubilación ordinaria a los 65 años, aún le queda mucha vida por recorrer, por lo que resulta obligatorio planificar la jubilación. Para ello existen Programas de Preparación a la Jubilación (PPj), de los que se hablará más adelante.

Goudy, Powers y Keith (1975) señalan que, cuando los trabajadores han planificado su jubilación y las actividades posteriores que les gustaría realizar, el ajuste es más positivo.

8. Nivel educativo

El nivel educativo de las personas también puede ser una variable que influye de manera notable a la hora de tener un buen ajuste a la jubilación.






"Parece que a mayor nivel educativo mejor ajuste, quizás debido a que también son los que mejor planifican esta nueva situación vital". (Madrid y Garcés, 2000: 92).

6 EFECTOS DE LA JUBILACIÓN

Cuando se habla de efectos de la jubilación tenemos que diferenciar entre efectos positivos y efectos negativos.

- **EFFECTOS NEGATIVOS:** uno de los principales efectos negativos es la pérdida del rol profesional, en algunas personas jubiladas provoca una pérdida de reconocimiento, que se asocia a una pérdida de estatus y una considerable reducción de sus ingresos. Entre otras consecuencias, destaca el estancamiento en diferentes niveles que se resume a continuación:

Tabla 1
Peligros en la Jubilación.

Peligros	Manifestaciones	Remedios
ESTANCAMIENTO MENTAL	 Desinterés  Aburrimiento  Desmotivación	INFORMACIÓN, FORMACIÓN PERMANENTE.
ESTANCAMIENTO AFECTIVO	 Depresiones  Soledad  Déficit relacional: pérdida de grupos	CONVIVENCIA, INTEGRACIÓN GRUPAL, ASOCIACIONISMO.
ESTANCAMIENTO SOCIAL	 Aislamiento  Auto marginación  Desvinculación	COMPROMISO SOCIAL VOLUNTARIADO.

Fuente: Elaboración propia basada en Limón (1993:56).

Como se observa en la tabla 1, son muchos los efectos negativos que puede generar una mala jubilación, por eso es tan importante darle valor al periodo de transición entre la vida laboral y la jubilación. Existen empresas que ofrecen a sus empleados programas de preparación a la jubilación, como es el caso de Repsol.

Factores de riesgo para una mala jubilación

Hasta ahora se ha hablado de los efectos negativos que puede producir la jubilación, por ello, en este epígrafe se va a comentar los diferentes factores de riesgo que inciden en una mala jubilación, y por lo tanto habrá que intentar evitarlos - en la medida de la posible- para no caer en ningún tipo de estancamiento comentado anteriormente.

- Que el trabajador desarrolle una actitud negativa ante la jubilación.
 - En el momento de jubilarse, pueden aparecer elementos que produzcan estrés, como tener algún problema de salud, no tener suficientes ingresos económicos, problemas con la familia.
 - Otro factor de riesgo para una mala jubilación es que se haya producido de forma forzada y no voluntaria (Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador).
 - Que el trabajador no tenga una red social donde apoyarse y que sus relaciones sociales se vean mermadas una vez jubilado.
 - Poseer un bajo nivel educativo, aparentemente se da una adaptación más cómoda en personas con mayor nivel educativo.
-
- **EFFECTOS POSITIVOS:** resulta evidente que muchas personas temen que llegue el día de la jubilación. Aparentemente, los efectos de la jubilación son más positivos que negativos, ya que el retiro profesional viene acompañado de una gran diversidad de situaciones positivas como puede ser descansar, estar con la familia, realizar tareas que antes no podías, vivir como quieras, pasar más tiempo con la familia y un largo recorrido de situaciones positivas.

A los dos efectos anteriores les podemos relacionar dos teorías: "Teoría de la Crisis" de Miller, y la "Teoría de la continuidad" defendida por Atchley(1971) en Estados Unidos.

- "Teoría de la crisis": pone de manifiesto los efectos negativos de la jubilación, remarca la importancia que tiene el trabajo como factor de integración social y

constituyente de la principal fuente de ingresos. Miller señala tres rupturas que se dan debido a la jubilación: la desvalorización social, el acceso al tiempo libre vacío de contenido y la ausencia de socialización. La jubilación puede afectar a la salud de una persona a través de la depresión y la ansiedad, incluso puede ser la causante de la aparición y agravamiento de enfermedades.

Para intentar evitar estas situaciones hay autores que ven la jubilación como una oportunidad en vez de como una crisis,

"jubilarse no tendría que significar una crisis que derive en depresión, inacción o en pérdida del sentido de la vida. Al contrario, en la medida en la que la persona aprenda a asumir el desapego como algo natural, estará en condiciones de otorgarle a este período un nuevo valor, y esto resulta una oportunidad educativa".
(Meza-Mejía y Marveya, 2008)

- "Teoría de la Continuidad": al contrario que la teoría de la crisis, destaca la satisfacción que proporciona el uso del tiempo libre (Atchely, 1971: 13) la define así:

"La Teoría de la Continuidad defiende que en el proceso que conduce a ser adulto, el individuo desarrolla hábitos, preferencias y una multitud de otras disposiciones que llegan a formar parte de su personalidad. A medida que el individuo envejece, se está predisponiendo para mantener continuos estos hábitos, y preferencias".

7 PROGRAMAS DE PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN

Como ya se comentó con anterioridad, la jubilación es una etapa vital con la misma importancia que otras anteriores, por lo que es conveniente planificarla.

¿Cómo se puede planificar? La respuesta a esta pregunta es sencilla, realizando cursos de preparación a la jubilación. Estos programas son un buen método para ayudar al futuro jubilado a tener un ajuste positivo y saludable a su nueva etapa. Les aportan nuevos conocimientos, aprendizajes y hábitos para un buen ajuste a la jubilación. Estos programas tienen un contenido muy diverso que se expone a continuación.

En primer lugar, el primer objetivo de estos programas es concienciar a la gente que la **jubilación es una etapa vital como otra cualquiera**, y por ello es necesario realizar una preparación activa y positiva. La **salud física** es otro tema a tratar, en este apartado se ven aspectos como el rediseño de hábitos saludables, nutrición, ejercicio físico, vida sexual y asistencia sanitaria. La **salud mental**, en la que se tratan temas como la personalidad, intereses, motivaciones, memoria, capacidad de aprendizaje. **Salud Social**, se abordan las cuestiones relacionadas con la familia y sus relaciones con esposos, hijos, nietos, amigos, vecinos. También se habla sobre el asociacionismo, clubes, centros. La soledad y el aislamiento al igual que la marginación son temas relevantes a estudiar. También se trata el tema del **tiempo libre**: juegos, deportes, espectáculos, viajes, cultura, y, por último, también hablan sobre **economía y derecho**, donde se estudian las pensiones, el nivel económico y el ahorro.

En relación a la edad con la que deberían realizarse (Limón, 1993: 58) señala que deben iniciarse entre 2 y 5 años inmediatamente antes de la jubilación. En mi opinión, conviene empezar a planificarla desde los 55 años, es decir, 10 años antes de la edad ordinaria de jubilación.

Un factor que juega un papel clave a la hora de realizar estos cursos son las empresas, ya que éstas no suelen implementar programas, cursos o talleres de preparación para la jubilación de sus empleados. Hay que hacer especial referencia a la empresa pionera en España: **UNIÓN FENOSA**, que fue la primera que ofreció a sus trabajadores que estaban cerca de la jubilación, cursos y programas de adaptación y preparación a través de jornadas, que se hicieron a lo largo de 29 años, lo que pone de manifiesto los excelentes resultados que daban a sus empleados, una lástima que en el año 2009 GAS

NATURAL adquirió a UNIÓN FENOSA, y la primera medida que adoptaron fue suprimir estos curso que tanta utilidad reportaba a sus empleados, uno de los principales motivos de esta medida pudo ser la grave crisis en la que estaba inmersa España por aquél entonces. En dichos cursos, los empleados recibían información de médicos, psicólogos y demás especialistas que les ayudaban a ver lo que se iban a encontrar en la jubilación, realizando actividades para mantener una buena memoria y estado físico, y otras actividades como cursos de informática, jardinería etc. Una amplia gama de actividades con la que poder cubrir todo ese tiempo libre que brinda esta etapa.

A continuación, se mencionan brevemente dos empresas que, en estos dos últimos años, han prestado atención a la jubilación de sus trabajadores:

Repsol, en el año 2016 a través de la ONG de voluntariado "Desarrollo y Asistencia", impartió el curso de Preparación para la Jubilación positiva a la que asistieron solamente 15 trabajadores, lo que pone de manifiesto que las personas no están concienciadas con la importancia de planificar la jubilación. En este curso se trataron aspectos claves como la salud física, la salud mental, la economía, el ocio y las relaciones sociales.

Otra manera de ayudar a los trabajadores a preparar la jubilación es la que realiza **MAPFRE** que, en el año 2017, destinó más de 15 millones al plan de pensiones de sus 8.700 trabajadores en España.

Si bien es cierto que las empresas pueden jugar un papel importante, la voluntad del trabajador es esencial, ya que por ellos mismos pueden inscribirse en cursos online que ofertan empresas de Formación, un ejemplo de ello es **Emagister** que ofrece un curso Online de 250 horas totalmente flexible, para hacerlo desde el lugar que te encuentres y en el horario que desees. El contenido del curso está basado en 6 temas donde se habla de multitud contenidos relacionados con la jubilación, las ventajas de la jubilación, vida activa después de la jubilación, la salud, enfermedades habituales, ejercicios para mejorar la salud, planificación económica en la jubilación, participación social y entorno, clases de jubilación y muchos más contenidos.

Por otro lado, y con mucho éxito, la **Universidad Autónoma de Madrid** ofreció cursos de preparación a la jubilación con los siguientes objetivos:

- Ofrecer información para afrontar con más conocimiento la transición a la jubilación.
- Fomentar la calidad de vida.
- Hacer ver que la jubilación es un proceso que todos deben pasar, pero que cada persona la tiene que afrontar a su manera.
- Que el individuo experimente bienestar psicofísico y socioeconómico.

No solo es conveniente preparar la jubilación sino que, una vez jubilados, también existen programas de envejecimiento activo como el que se realiza en La Rioja. Ocho centros de envejecimiento activo de La Rioja han iniciado un programa para elevar la calidad de vida de las personas mayores mediante unas sesiones de apoyo emocional y de fisioterapia, con el principal objetivo de mantener un estado físico óptimo. Otro objetivo es intentar concienciar a las personas mayores de la vital importancia que tiene el mantenerse activos y, así, llegar a la etapa de la vejez con una excelente calidad de vida y una buena salud. Estos programas incluyen actividades de memoria, concentración, resolución de problemas, ejercicios físicos para trabajar las articulaciones, equilibrio, potencia de la fuerza. Cabe destacar que no es un programa de corta duración, sino que las 320 personas que se han apuntado estarán seis meses (hasta comienzos de 2019) realizando dichas actividades. Con esta iniciativa, La Rioja apuesta firmemente por la calidad y la salud de sus personas mayores.

PARTE II: MARCO METODOLÓGICO Y TRABAJO DE CAMPO

8 MARCO METODOLÓGICO

El diseño metodológico según Sabater (2015:2, 9) consiste básicamente en especificar cómo se va a realizar la investigación: que metodología y qué técnicas de recogida de información y de análisis de datos de van a utilizar.

Para decidir sobre que metodología es la más adecuada se toma como referencia el análisis de las dimensiones metodológicas de Bericat (1998), que, por su parte, propone una distinción gradual de las técnicas cuantitativas y cualitativas en un modelo que permite tanto categorizar las formas puras o ideales como realizar diseños flexibles, que rompan la excesivamente división que suele trazarse entre ambas.

Tabla 2
Dimensiones Metodológicas.

PERSPECTIVA	EXTREMOS DE LA DIMENSIÓN
1. Tiempo	SincroníaDiacronía
2. Enfoque	Macroscópico Microscópico
3. Punto de vista	Objetividad Subjetividad
4. Conceptualización del objeto	Análisis Síntesis
5. Orientación de la construcción teórica	DeducciónInducción
6. Presencia del observador	Reactividad Neutralidad.

Fuente: Bericat (1998).

- Respecto al tiempo, se realizará un estudio diacrónico ya que el objetivo va ser analizar la evolución de las actitudes y percepciones de la jubilación.

- Se elige un enfoque Macroscópico, ya que se quiere generalizar los resultados a los jubilados que oscilen entre 61 y 81 años, eligiendo una muestra que garantice la representatividad sociológica de diferentes perfiles y características socio demográficas.
- El punto de vista sería objetivo ya que, a pesar de que se van a estudiar aspectos subjetivos como pueden ser las actitudes y opiniones, se hará desde una perspectiva externa del observador. Por el contrario, en la metodología cualitativa, se estudia la realidad social tal y como es construida por el actor a partir de sus interpretaciones subjetivas.
- La conceptualización del objeto se basaría en el análisis, ya que se estudiarán indicadores objetivos que pueden medirse y cuantificar (sexo, edad, calidad de vida).
- Sobre la orientación de la construcción teórica, el método usado es la deducción. Para ello se va ir de lo general a lo particular ya que se van a aplicar las teorías existentes sobre la jubilación a un caso empírico, para realizar el contraste con las hipótesis previas.
- Respecto a la presencia del observador, se intentará evitar el problema de la reactividad, (las respuestas del individuo se alteran porque se sienten observados), a través del uso de encuestas auto administradas.

Una vez realizado el análisis, se ve como todos los extremos de la dimensión exceptuando el de la perspectiva Tiempo, justifican la selección de la **Metodología Cuantitativa**.

La técnica de recogida de información que se va usar va ser la **Encuesta**, ya que permite convertir las respuestas en códigos numéricos, pudiendo comparar y analizar la información mediante el uso de programas estadísticos. Para Sabater (2015: 2,3) la encuesta tiene menor grado de espontaneidad y menor riqueza de contenido que la entrevista, pero garantiza la cuantificación, la comparabilidad de las respuestas y más fiabilidad y validez.

9 MUESTREO

Una vez se sabe la metodología y la técnica que se va usar, en este caso la encuesta, es conveniente identificar la población objeto de estudio.

El principal objetivo del trabajo de campo es estudiar cómo se han adaptado una serie de personas a la jubilación, para ello se han realizado 51 encuestas, tanto a mujeres como a hombres de La Rioja.

La selección de la muestra se ha realizado por cuotas, es decir, se selecciona la muestra según diferentes criterios socio-demográficos: edad, residencia, sexo, entorno rural-urbano y nivel de estudios.

La muestra es totalmente heterogénea, es decir, el estudio no está centrado en un sector laboral específico, ni en un rango de edad determinado, nos podemos encontrar a personas que tienen 61 años y a otros con 81 años, las personas encuestadas van desde los puestos menos cualificados hasta puestos directivos, niveles de estudios primarios y universitarios. Los encuestados residen tanto en entorno urbano como en rural. El motivo de esta heterogeneidad de la muestra es el querer abarcar el ajuste a la jubilación desde un punto de vista más general. Con esta información se puede elaborar una pequeña ficha técnica sobre la muestra:

- Población: Jubilados de La Rioja, de edades comprendidas entre 61 años y 81 años.
- Unidad de muestreo: Asociación de Pensionistas y Jubilados de Logroño (en adelante UDP), y mi entorno social.
- Unidad de población: cualquier tipo de jubilado, hombre o mujer, cualquier nivel de estudios, cualquier categoría profesional, cualquier edad, cualquier estado civil. Requisito: que haya trabajado y cotizado a lo largo de su vida.
- Ámbito territorial: La Rioja.

Para encontrar a todas las personas que han colaborado en la realización de la encuesta se ha tenido que usar diferentes métodos: en primer lugar, una parte de los encuestados proviene de vecinos, familiares y amigos de familiares, los cuáles me han puesto en contacto con personas conocidas, y, en segundo lugar, el grueso de los encuestados proviene de la Asociación de Pensionistas y Jubilados de La Rioja (UDP). Se realiza de

forma totalmente aleatoria y durante dos semanas, la UDP ha ido entregando encuestas a sus asociados, los cuales eran libres de completarla o no.

Cada encuesta se puede rellenar en unos 5 minutos, aunque se ha dejado el tiempo que estimasen oportuno y, por supuesto, siempre se ha intentado que rellenasen la encuesta en solitario, para así evitar la reactividad, es decir, que existan sesgos en la respuesta por la presencia del entrevistador.

10 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS DE PARTIDA.

Para la elaboración del trabajo de campo, se va partir de unas hipótesis previas que se contrastarán con los resultados. Dichas hipótesis se van a basar en el desarrollo del marco teórico y, en especial, en las variables estudiadas por Madrid y Garcés (2000: 89-93).

Con la encuesta, no solo se va a comprobar dichas hipótesis, sino que también se sabrá cuál es el modelo de jubilación por el que más opta la gente, qué tipo de jubilado prima en nuestra muestra, y qué efectos tanto positivos como negativos padecen.

1. Las mujeres se ajustan peor a la jubilación que los hombres.
2. El hecho de estar casados y ambos jubilados, puede implicar problemas en la vida marital.
3. Los trabajadores más cualificados y con mayor categoría profesional se adaptan de manera más favorable que los poco cualificados y de categorías laborales inferiores.
4. Las personas que cuentan con un gran apoyo de familiares y amigos se ajustan más fácilmente a la jubilación que las que carecen de apoyo social.
5. El factor económico es un factor clave para tener una buena jubilación.
6. La jubilación como tal, no provoca cambios en la salud, sino que las variables que determinan el estado de salud son la calidad de vida y la salud previa a la jubilación.
7. La mayoría de las personas no planifican su jubilación mediante cursos de preparación a la Jubilación.

PARTE III: ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

11 ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, una vez que ya se dispone de la información necesaria obtenida a través de las encuestas, se procede a analizar los resultados.

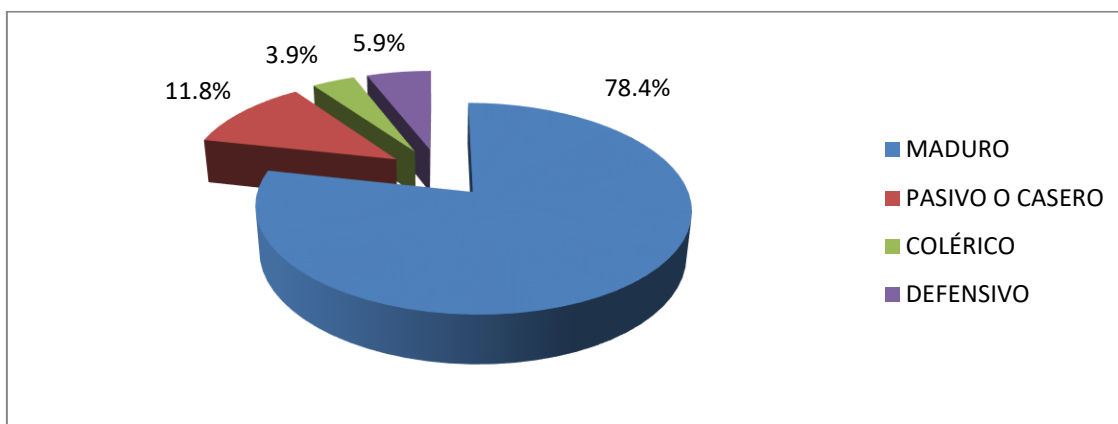
Para la transformación de la información recogida en las encuestas, se ha utilizado el programa estadístico SPSS lo que ha permitido analizar los datos de una manera más sencilla y útil, con dichos datos se podrá afirmar o desmentir las hipótesis y elaborar una serie de conclusiones. Seguidamente, se exponen todos los resultados obtenidos en las encuestas.

En primer lugar, la población encuestada se sitúa en una media de edad de 69.96 años, y en una moda de 70 años. Se puede observar que el 58.8% de los encuestados son hombres, mientras que el 41.2% mujeres, lo que nos da una visión general desde ambos sexos sobre la jubilación, ya que no existe una gran diferencia de participantes entre hombres y mujeres. Además el 52.9% de los encuestados reside en un entorno urbano (ciudad), mientras que el 43.1% lo hace en un entorno rural (pueblo), lo que sigue justificando esa visión global sobre la adaptación a la jubilación en La Rioja.

Cabe destacar que dentro de los 51 encuestados se encuentran diferentes categorías profesionales, desde peones hasta directivos. Respecto al nivel de estudios, un 54.9% tienen estudios superiores mientras que el 45.1% restante tiene estudios primarios y secundarios, con lo que se puede observar que el tipo de muestra es muy heterogéneo.

Respecto a la modalidad de jubilación, la gran mayoría opta por la jubilación ordinaria: un 62.7 %; seguido de la Jubilación Anticipada con un 31.4%; con un porcentaje muy inferior le sigue la Jubilación Parcial con un 3.9%; y, un 2% no sabe o no contesta.

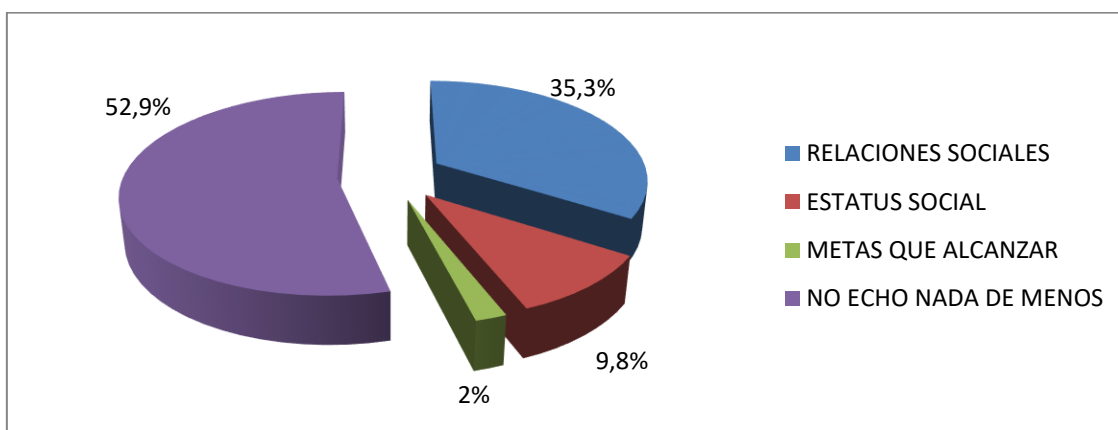
Gráfico 1
TIPO DE JUBILADO



Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS.

Siguiendo el Gráfico 1, el 78.4% de los jubilados se considera una persona activa que disfruta al máximo de su nueva etapa vital, mientras que con un porcentaje bastante inferior del 11.8% se encuentran las personas que se consideran cómodas y que se conforman con el simple hecho de tener tiempo libre para descansar. El 5.9% se considera personas que se sienten nerviosas cuando se encuentran inactivos sin nada que hacer. Y, por último, con el porcentaje más bajo de todos (3.9%) se encuentran las personas que no han conseguido adaptarse a su nuevo rol de jubilado.

Gráfico 2
¿ECHA DE MENOS ALGO POSITIVO QUE LE APORTABA EL TRABAJO?

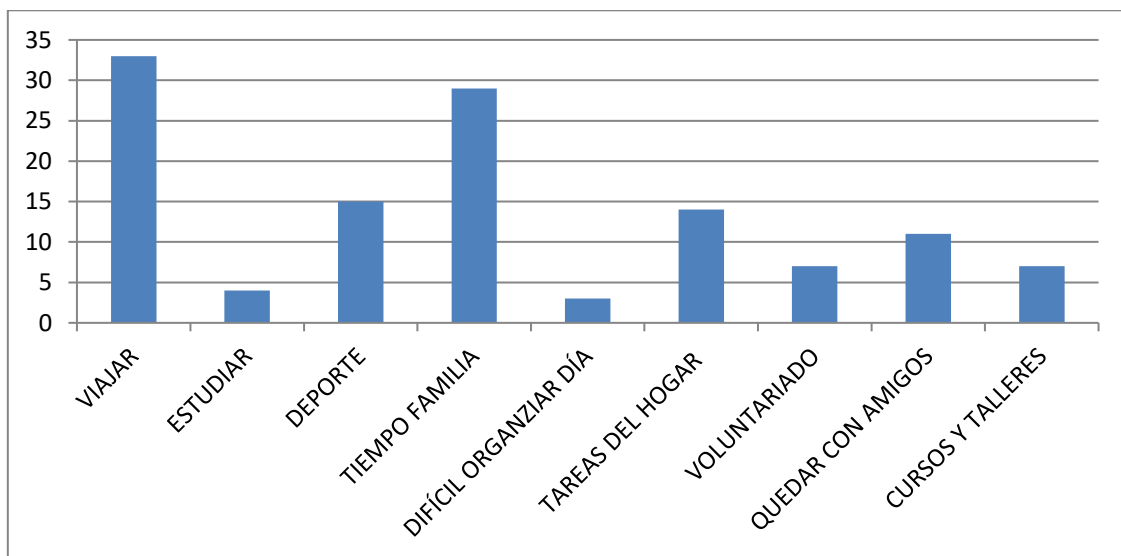


Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS.

En el Gráfico 2, se presenta que el 52.9% de jubilados afirma rotundamente que no echa nada de menos del trabajo, mientras que el 47.1% restante afirma echar de menos cosas que el trabajo aportaba a su vida: en primer lugar, con un 35.3% se encuentra las personas que echan de menos las relaciones y amistades con compañeros de trabajo, seguidos con un 9.8%, las personas que en el trabajo tenían un estatuto social elevado que ahora reconocen no tener y, por último, con el 2% se encuentran las personas que echan de menos tener unas metas y objetivos que cumplir que el trabajo les imponía.

Gráfico 3

FRECUENCIAS DEL USO DEL TIEMPO LIBRE

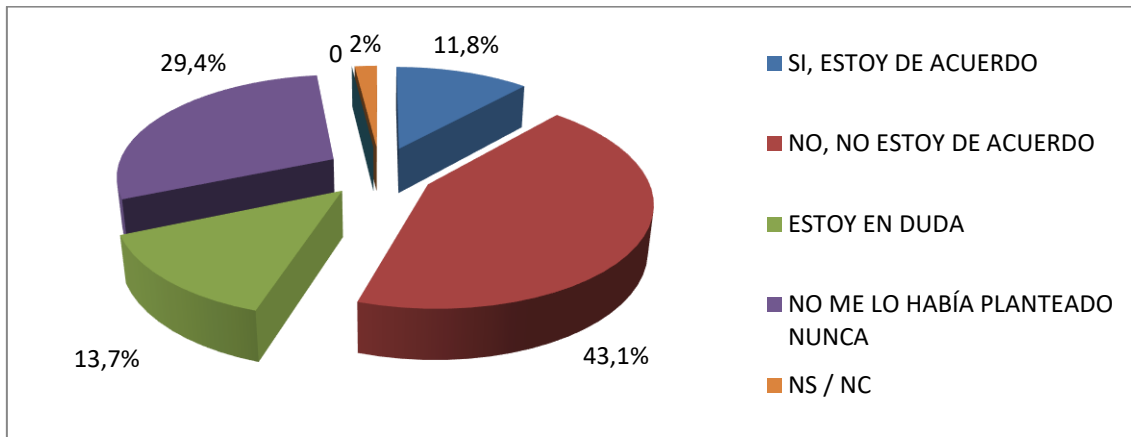


Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS.

A los 51 encuestados se les propuso una lista de 9 actividades como se refleja en el gráfico 3, se les dio la oportunidad de poder señalar más de una con un límite de tres, y los resultados son los siguientes: la actividad que más se realiza entre los encuestados es viajar con un total de 33 personas. Un total de 29 personas optan por pasar tiempo con la familia; 15 personas optan por hacer deporte en su tiempo libre, otras 14 personas dedican su tiempo a las tareas del hogar, mientras que 7 personas participan en tareas de voluntariado, otras 7 ocupan su tiempo mediante la realización de cursos y talleres, muy pocas son las personas que dedican el tiempo de la jubilación a estudiar, un total de 4, y por último, aparecen 3 que le cuesta planificar su día.

Gráfico 4

ADAPTACIÓN DE LA MUJER A LA JUBILACIÓN PEOR QUE LOS HOMBRES

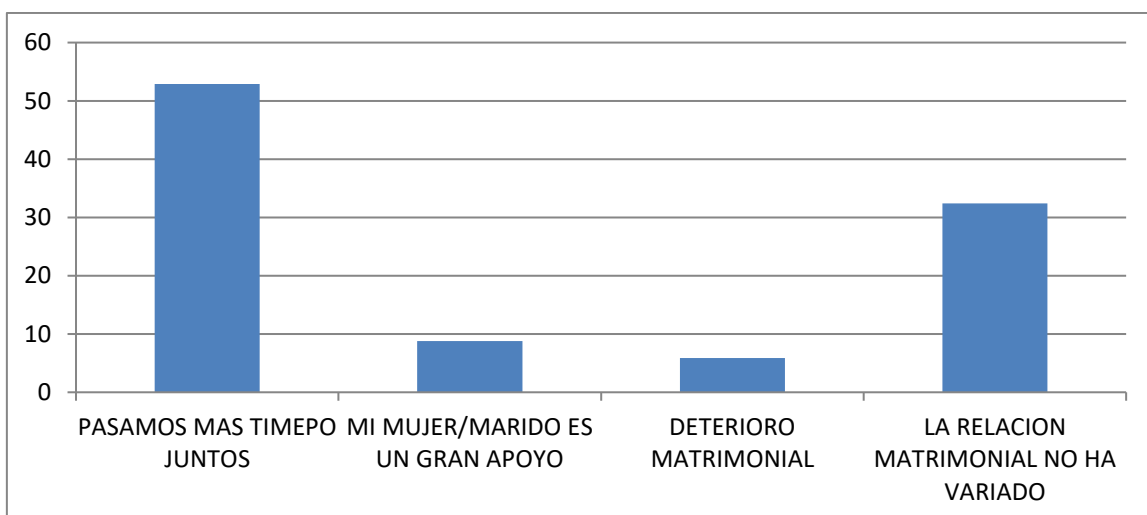


Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS.

Siguiendo el Gráfico 4, para saber si las mujeres se adaptan peor que los hombre a la jubilación se les formula una pregunta directa: ¿Cree usted que las mujeres se adaptan peor a la jubilación que los hombres? Como se puede observar en el gráfico 3, casi la mitad de la muestra (el 43.1%) no está de acuerdo, el 29.4% afirma que nunca se había planteado esta situación, mientras que, en el lado opuesto, nos encontramos al 11.8% que si está de acuerdo con que las mujeres se adaptan peor a la jubilación. Por último, el 2% no contesta.

Gráfico 5

VIDA MATRIMONIAL DURANTE LA JUBILACIÓN



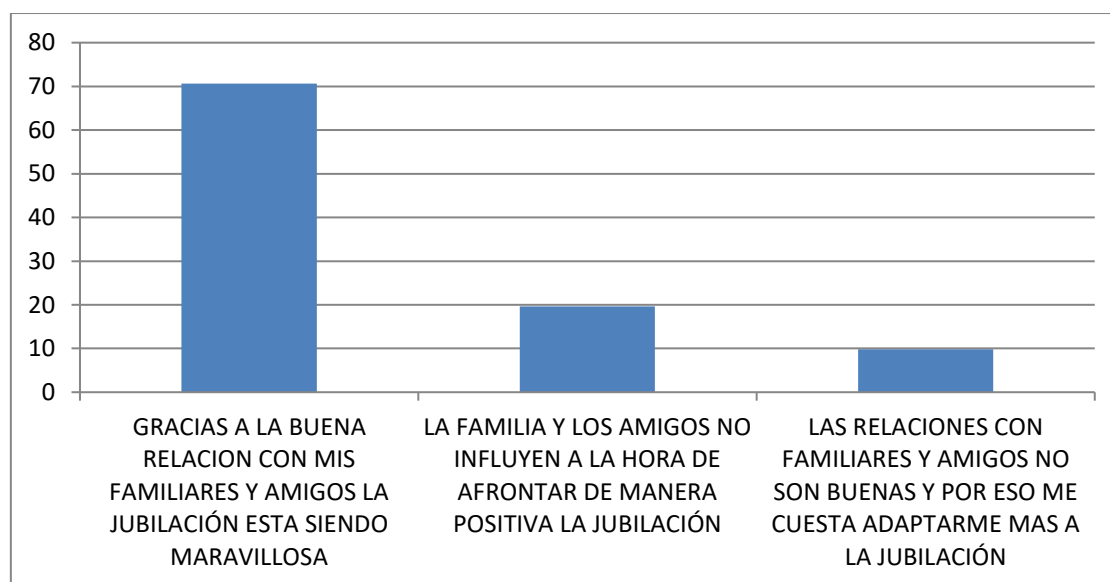
Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS

Siguiendo el Gráfico 5, del total de la muestra, 34 personas se encuentran jubiladas y con su esposo en la misma situación, de ellos un poco más de la mitad (el 52.9%) asegura que, desde que ambos están jubilados, pasan más tiempo juntos, y hacen actividades que no hacían durante la vida laboral. Un 32.4% afirma que la relación con su esposo no ha sufrido ningún cambio y sigue siendo la misma mientras que, en el lado contrario, se encuentra un porcentaje pequeño, el 5.9% que asegura que, desde que ambos están jubilados, la relación matrimonial se ha visto deteriorada.

Una gran parte de la muestra (el 60.8%) asegura que tener un nivel de estudios y haber trabajado en puestos superiores favorece una buena jubilación, mientras que un pequeño porcentaje (13.7%) asegura que tener una categoría profesional baja y unos estudios inferiores perjudica el ajuste a una buena jubilación. Por último, casi un cuarto de la muestra (23.5%) piensa que el nivel de estudios y categoría profesional no influyen en la jubilación. Por último, un 2% no contesta.

Gráfico 6

APOYO SOCIAL, FAMILIARES Y AMIGOS EN LA JUBILACIÓN



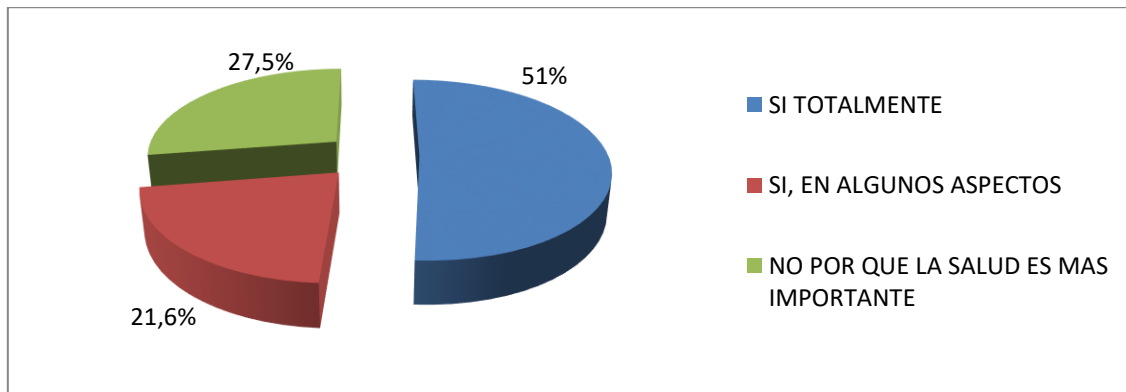
Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS.

Según se puede observar en el Gráfico 6, el 70 % de los encuestados afirma que el tener una buena relación con la familia y los amigos, les sirve de ayuda para afrontar de una forma muy positiva la jubilación. Apenas el 20% piensa que tanto la familia como los

amigos no influyen a la hora de tener una mala o buena jubilación, mientras que casi el 10% de los encuestados asegura que su mal ajuste a la jubilación es debido a las malas relaciones con sus familiares y amigos.

Gráfico 7

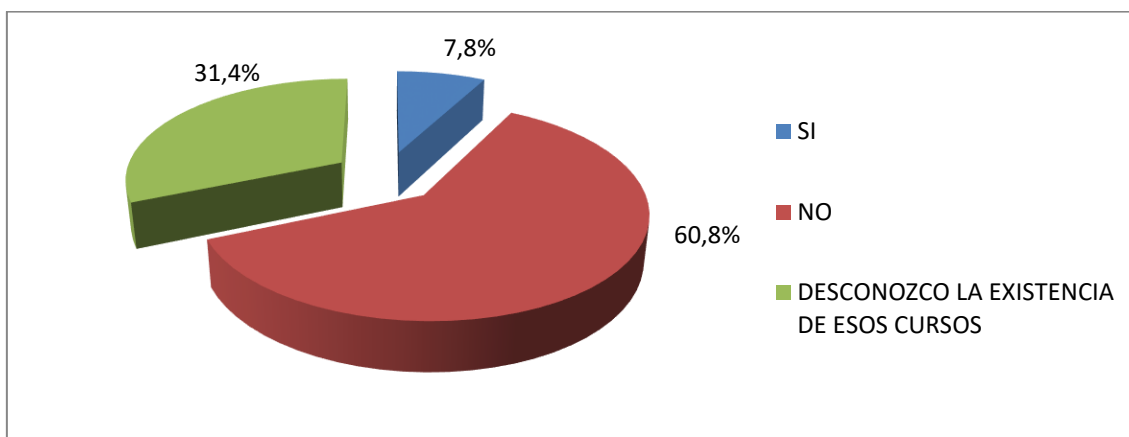
EL DINERO Y LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN TIENE MUCHA IMPORTANCIA A LA HORA DE TENER UNA BUENA JUBILACIÓN.



Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS.

Siguiendo el Gráfico 7, la mitad de los encuestados (el 51%) afirma que el dinero y la cuantía de la pensión es el factor clave para tener una buena jubilación. Sin embargo, no todos ponen al dinero en primer lugar ya que el 27.6% opina que la salud está por delante del dinero. Y, con un 21.6%, se encuentran las personas que sí que ven el dinero como un factor importante pero también existen otros, como pueden ser las relaciones sociales y la salud.

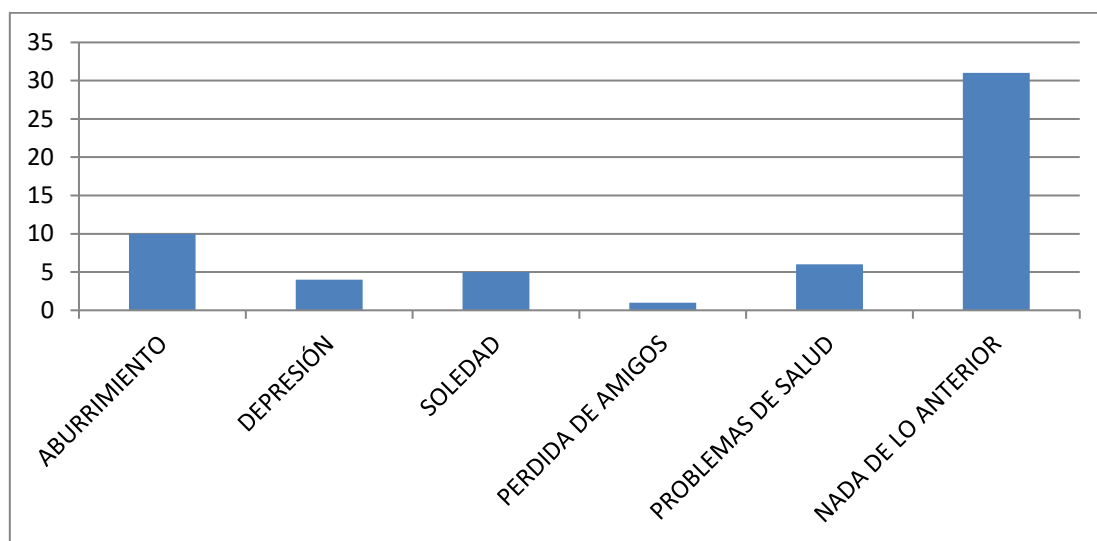
Gráfico 8
PLANIFICACIÓN DE LA JUBILACIÓN MEDIANTE CURSOS



Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS.

Como se puede observar en el Gráfico 8, la gran mayoría de la muestra (el 60.8%) reconoce no haberse preparado para la jubilación, mientras que el 31.4% ni siquiera conoce que existen cursos para afrontar la jubilación de una manera positiva. En el lado opuesto, se encuentra una pequeña parte de la muestra (el 7.8 %) que afirma haber planificado su jubilación mediante la realización de cursos.

Gráfico 9
FRECUENCIAS DE LOS EFECTOS NEGATIVOS DERIVADOS DE LA
JUBILACIÓN



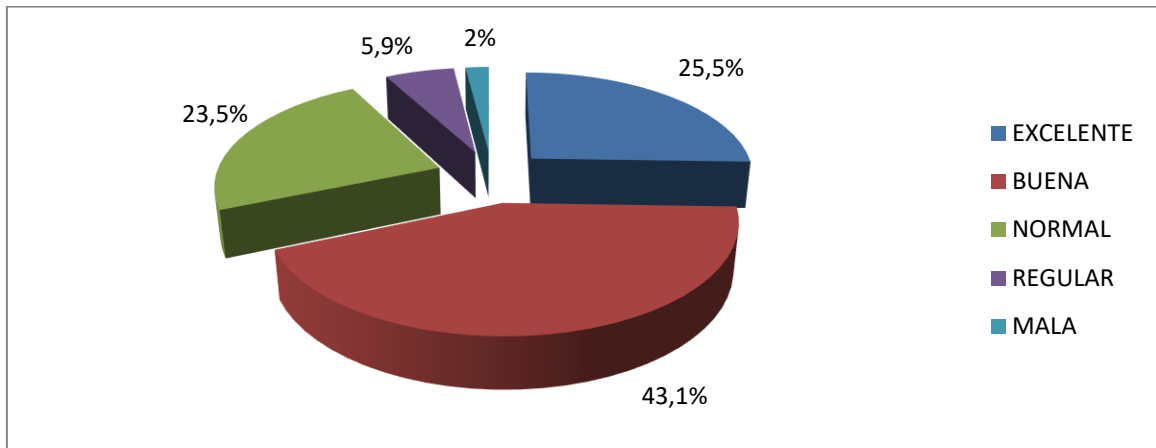
Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS.

Siguiendo la el Gráfico 9, a los 51 encuestados se les propone una lista de efectos negativos que pueden surgir como consecuencia de una mala jubilación, se les indica que señalen todas opciones que quieran sin ningún tipo de limitación, y el resultado es el siguiente: 10 de las 51 personas encuestadas afirman sufrir aburrimiento. Este resultado puede deberse a no saber cubrir la gran cantidad de tiempo libre que brinda la jubilación.

Entre otros efectos negativos: 5 personas aseguran haber sentido soledad; solamente una persona apunta que ha perdido amigos; 6 personas aseguran haber sufrido problemas de salud debido a la jubilación; 4 personas han reconocido sufrir depresión a causa de una mala jubilación. Puede deberse a no tener un nivel económico adecuado o no tener apoyo social, entre otras.

En el lado contrario, se encuentra la mayoría de la muestra, con un total de 31 personas que aseguran no haber sufrido ningún efecto negativo derivado de la jubilación.

Gráfico 10
SATISFACCIÓN GENERAL DE LA JUBILACIÓN.



Fuente: Elaboración propia basado en el programa SPSS.

Por último, se les formula una pregunta muy general “¿Cómo considera que está siendo su jubilación?” Como se observa en el gráfico 10, si se suman los porcentajes de excelente (25.5%), buena (43.1%) y normal (23.5%), se obtiene un total de 92.1%. Este dato demuestra que la satisfacción general es bastante positiva. En el lado contrario, son pocas las personas encuestadas que consideran su jubilación como regular y mala, entre ambas no llegan ni al 10% de la muestra.

12 CONCLUSIONES

Una vez que se han mostrado los resultados obtenidos basados en la información recogida a través de las encuestas, se puede comprobar la veracidad de las hipótesis.

1. Las mujeres se ajustan peor a la jubilación que los hombres.

Esta hipótesis no se cumple, ya que solamente el 11,8% de los encuestados considera que la mujer se adapta peor a la jubilación. Este hecho se puede justificar en que las mujeres, a lo largo de la historia, se han ocupado más del hogar y de la familia que del trabajo, lo que les deriva a tener una carrera profesional más corta y menos años de cotización y así, estar en desventaja a la hora de obtener una buena pensión de jubilación. Por el contrario, se encuentran el resto de los encuestados que o no están de acuerdo, o están en duda o no se lo habían planteado nunca.

Se puede concluir también que es falsa ya que en el estudio se observa que no hay diferencia en la satisfacción general con la jubilación entre hombres y mujeres, según la prueba de la Chi-cuadrado, con un nivel de confianza del 99%.

2. El hecho de estar casados y ambos jubilados, puede implicar problemas en la vida marital.

Una vez analizados los datos, se llega a la conclusión de que esta hipótesis es cierta, ya que, aunque la mayoría de los encuestados aseguran que su vida matrimonial no ha cambiado o si ha cambiado ha sido a mejor, se puede observar cómo un 5,9% de los encuestados reconoce que, desde que ambos se encuentran jubilados, la relación matrimonial se ha visto deteriorada.

Este problema se puede deber al aumento de horas de convivencia ya que, durante la vida laboral, el trabajo se lleva gran parte de las horas del día y no permite que una pareja se vea todo lo que les gustaría. El hecho de convivir veinticuatro horas juntos abre la posibilidad de que surja algún tipo de problema

3. Los trabajadores más cualificados y con mayor categoría profesional se adaptan de manera más favorable que los poco cualificados y categorías laborales inferiores.

Se llega a la conclusión que esta hipótesis es cierta, ya que gran parte de la muestra, el 74.4% está totalmente de acuerdo. Esto puede deberse a que las personas muy cualificadas y con una buena categoría laboral, han tenido una vida laboral bastante buena, sin trabajar en puestos de riesgo y con una remuneración alta. Sin embargo, personas poco cualificadas y con categorías laborales inferiores han podido tener vidas laborales muy duras, tanto a nivel físico como económico, por lo que no es de extrañar que el ajuste a la jubilación sea más complicado. Algunos encuestados señalan que el hecho de ocupar una categoría profesional alta, permite obtener una buena pensión de jubilación y disfrutar de un elevado nivel de vida.

4. Las personas que cuentan con un gran apoyo de familiares y amigos, se ajustan más fácilmente a la jubilación que las que carecen de apoyo social.

Esta hipótesis es cierta, ya que un 70% de la muestra considera que, gracias a la buena relación que tienen con su red social más cercana, es decir, familiares y amigos, la jubilación se afronta de una manera muy positiva. Es evidente que una persona con gran apoyo familiar y con grandes amistades tendrá menos posibilidades de padecer alguno de los problemas que provoca el estancamiento social como puede ser la auto marginación y el aislamiento.

Un porcentaje muy pequeño echa la culpa a las malas relaciones con familiares y amigos de su mal ajuste a la jubilación.

5. El factor económico es un factor clave para tener una buena jubilación.

Esta hipótesis es cierta ya que más de un 70% de los encuestados considera el dinero como factor clave a la hora de adaptarse a la jubilación. Es obvio que un jubilado que tenga una buena estabilidad económica será más propenso a tener un mejor ajuste que un jubilado con escasa estabilidad económica. Sin embargo, no toda la población encuestada señala el dinero como factor clave para un buen ajuste, ya que casi un 30%

de encuestados considera que, sin una buena salud, es muy difícil tener un buen ajuste a la jubilación.

6. La jubilación como tal, no provoca cambios en la salud, sino que las variables que determinan el estado de salud son la calidad de vida, y la salud previa a la jubilación.

Con los resultados obtenidos no se puede concluir de forma tajante si esta hipótesis es cierta o falsa, en los resultados se puede observar como 31 personas de las 51 encuestadas "la mayoría" reconoce que la jubilación no les ha provocado ningún tipo de problema de salud ni ningún efecto negativo, por lo que en este caso se puede decir que la hipótesis es cierta. Sin embargo, también se podría concluir que esta hipótesis es falsa ya que el resto de las personas encuestadas afirma haber sufrido problemas de salud y otros efectos negativos como consecuencia directa de la jubilación. En este punto, se puede destacar que 4 encuestados reconocen haber sufrido estados de depresión.

7. La mayoría de las personas no planifican su jubilación mediante cursos de preparación a la Jubilación.

Esta hipótesis es verdadera, la gran parte de la población encuestada un 92.2% reconoce no haberse preparado la jubilación mediante cursos. De ese porcentaje, el 31.4% ni siquiera conocía la existencia de los cursos de preparación a la jubilación, todo lo anterior pone de manifiesto la poca consciencia que tiene la gente sobre lo importante que es prepararse para una nueva etapa vital que tiene la misma importancia que las etapas anteriores. Por el contrario, nos encontramos solamente a una mínima parte de la población encuestada (un 7.8%) que reconoce haberse inscrito en estos cursos cuando se encontraban próximos al retiro laboral.

Al margen de estas conclusiones se pueden sacar otras que se van a mencionar a continuación.

La mayoría de los jubilados objeto de estudio de La Rioja optan por la Jubilación ordinaria. La mayoría de los jubilados responden a un perfil de jubilado maduro, es decir, personas activas que disfrutan al máximo de su nueva etapa vital. Cabe destacar que este tipo de jubilado es el que ha presentado menos efectos negativos en la investigación realizada.

Respecto a su tiempo libre, los jubilados aparte de hacer muchas actividades como deporte, tiempo de familia y estudiar entre otras, optan por viajar como actividad preferida. Esto puede deberse en primer lugar, a las ganas de viajar que han podido tener durante toda su vida laboral y no han podido realizar por falta de tiempo, y en segundo lugar, la facilidad que tienen para irse de viaje, ya que multitud de asociaciones, o el IMSERSO, se dedican a planificar viajes para las personas jubiladas sin que estas se tengan que preocupar por nada, solamente de abonar el importe. Un ejemplo claro en España es la multitud de jubilados que visitan Benidorm cada año.

Destacar que no todos los jubilados saben cómo ocupar su tiempo libre ya que a una minoría les resulta difícil organizar un día.

Es importante señalar que no existe relación entre la satisfacción general en la jubilación con el sexo, edad, residencia. Sin embargo sí que existe relación con el tipo de jubilado: los coléricos son los que sufren el peor ajuste, seguidos por los pasivos y por los defensivos, siendo el maduro el que mejor se adapta a la jubilación.

En líneas generales se puede concluir que:

- Tanto las mujeres como los hombres nos adaptamos igual a la jubilación.
- El estar casados y ambos jubilados no te asegura un buen ajuste a la jubilación ya que existen matrimonios en las que la relación se ha visto deteriorada a partir de la jubilación.
- Los trabajadores más cualificados y con mayor categoría profesional se adaptan mejor a la jubilación que los poco cualificados y de categorías laborales inferiores.
- Tener una buena relación familiar y una amplia red de amigos facilita el ajuste a una buena jubilación.

- Aunque la salud juega un papel importante en la jubilación, la mayoría pone el dinero por delante.
- La jubilación puede causar problemas de salud, pérdida de amigos, aburrimiento, soledad, e incluso, para una minoría, estados de depresión.

A lo largo del trabajo se ha venido hablando de muchos efectos negativos y problemas que puede causar la jubilación, sin embargo, en base a los resultados obtenidos se puede concluir que la población objeto de estudio por lo general tiene una satisfacción excelente, buena, o normal, muy pocas personas tienen una jubilación regular o mala. Lo que se quiere decir con esto es que la jubilación puede causar muchos problemas pero, al fin y al cabo, compensa con muchas de sus ventajas, como viajar, pasar tiempo con la familia, con los amigos, estudiar, descansar, hacer deporte...

LIMITACIONES

Durante el desarrollo del trabajo han surgido distintas limitaciones que han supuesto algún obstáculo a la hora de desarrollar el trabajo.

En primer lugar, la bibliografía existente acerca del tema objeto de estudio es bastante escasa y, a su vez, antigua.

La muestra no ha sido fácil de obtener, por factores como: la escasa colaboración de jubilados, el hecho de vivir en un pueblo pequeño y no conocer a mucha gente jubilada, supuso un problema a la hora de comenzar el trabajo de campo ya que el número de encuestas era muy escaso. Sin embargo, fue un acierto poder contactar con la Asociación de Jubilados y Pensionistas de La Rioja, la cual colaboró con la administración de encuestas a sus asociados.

Otro problema ha sido la escasa información existente sobre los cursos de preparación a la jubilación. Por ello es necesario que tanto el Gobierno como las empresas y los propios trabajadores pongan un poco más de su parte y, entre todos, concienciar a la sociedad de la importancia que supone planificar esta etapa vital.

BIBLIOGRAFÍA

Alarcón, M. R. y González, S. (1991). *Compendio de la Seguridad Social*. 4ª Ed. revisada. Madrid: Tecnos.

Campos, B. y Escobar, D. (2014). *Jubilación / Retiro Laboral: Un Estudio Exploratorio*. Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial de la Facultad de Economía y Negocios. Santiago: Universidad de Chile. .
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116641/Tesis%20Jubilaci%C3%B3n%20-Retiro%20Laboral.pdf?sequence=1>

Chiesa, R. y Sarchielli, G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* vol. 24 n° 3, 365- 388.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000300006

desarrollo y Asistencia (2018). Curso de preparación a la “Jubilación positiva” para empleados de Repsol. Madrid.
<http://desarrolloyasistencia.org/curso-de-preparacion-a-la-jubilacion-positiva-para-empleados-de-repsol/>

El Confidencial Digital (5 de Diciembre de 2016) *35.000 jubilados han solicitado volver a trabajar sin perder la pensión*.
https://www.elconfidencialdigital.com/dinero/jubilados-solicitado-volver-trabajar-pension_0_2831116869.html

Emagister (2018). *Curso “Preparación para la jubilación”*. Delena Formación.
<https://www.emagister.com/preparacion-para-jubilacion-cursos-2970360.htm>

Fernández, V. (25 de Febrero de 2016) Jubilación, cómo afrontarla. *Webconsultas Revista de salud y bienestar*. <https://www.webconsultas.com/tercera-edad/envejecimiento-activo/efectos-de-la-jubilacion>

Figueroba, A. (2018) Las 6 fases de la jubilación según Robert Atchley. *Psicología y mente*. <https://psicologiaymente.net/psicologia/fases-jubilacion-robert-atchley>

Fresno, J.M. (17 de Julio de 2013) ¿Qué papel juega el trabajo en la sociedad? ¿Qué significa socialmente el empleo? ¿y el desempleo? *Sociólogos. Blog de Sociología y actualidad*.<https://sociologos.com/2013/07/17/que-papel-juega-el-trabajo-en-la-sociedadque-significa-socialmente-el-desempleo-y-el-desempleo/>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE núm. 261, de 31 de Octubre de 2015).

Real Decreto 1131/2002, de 31 de Octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial. (BOE núm. 284, de 27 de Noviembre de 2002).

Real Decreto 1132/2002, de 31 de Octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. (BOE núm. 284, de 27 de Noviembre de 2002).

Goudy, W.J., Powers, E.A. y Keith (1975). The worksatisfaction,retirement-attitud typology: Profile examination.*ExperimentalAginResearch*, number1, 267-279.

Hernández, G. (2010). La prejubilación y su repercusión en la familia. *Envejecimiento laboral y prejubilación: dilemas y problemas socioeconómicos* (pp. 95- 112). La Coruña: Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Coruña. http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/13073/CC-113_art_7.pdf?sequence=1

Instituto Nacional de Estadística (26 de Abril de 2018).*Encuesta de Población Activa (EPA)*. Madrid: INE. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0118.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2017) *Tablas de mortalidad*. Madrid: INE.
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177004&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

Intereconomia.com (10 de Enero de 2018). *Así prepara Mapfre una buena jubilación a sus empleados*.
<https://intereconomia.com/empresas/seguros/plan-pensiones-los-empleados-mapfre-gana-305-2017-20180110-0856/>

Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, number 36(2), 184-191. doi:10.1037/0003-066X.36.2.184

La Rioja.com (7 de Mayo de 2018). *Un programa mejora la calidad de vida en 8 centros de envejecimiento activo*.
<http://www.larioja.com/agencias/la-rioja/201805/07/programa-mejora-calidad-vida-1187863.html>

La Voz de Galicia (15 de Noviembre de 2010). *Unión Fenosa, pionera en la realización de cursos de preparación a la jubilación*.
https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/sociedad/2010/11/15/union-fenosa-pionera-realizacion-cursos-preparacion-jubilacion/0003_8849904.htm

Limon, M.R (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista Complutense de Educación* vol. 4, nº 1, 53-67
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED9393120053A/17967>

Madrid, A.J. y Garcés, E.J. (2000) La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de Psicología* vol. 16, nº 1, 87- 99.
<https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/7946/1/La%20preparacion%20para%20la%20jubilacion.pdf>

Martín, A.V. (1992). Enfoques teóricos sobre la participación educativa en la vejez. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria* Vol. IV, 165- 181.

<http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/2966/3002>

Meza-Mejía, M. y Marveya, E. (2008). La crisis de la jubilación como una oportunidad educativa. *Educación y educadores* vol. 11, nº2, 179-190.

<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/738/821>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016) *Jubilación. Prestaciones*. Madrid.

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/47097.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) *Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Madrid. <http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/index.htm>

Montoya, A. (2017). *Derecho del Trabajo*. 38ª edición. Madrid: Tecnos, 682- 683.

Rius, M. (1 de Febrero de 2016) Las parejas buscan la jubilación conjunta. *La Vanguardia*.

<http://www.lavanguardia.com/vida/20160201/301806683256/jubilarse.html>

Sabater, C. (2015). *Métodos y técnicas de Investigación Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

Sánchez-Izquierdo, M. (2016). Ante la jubilación: tiempo de disfrute o tiempo de desencanto. *Sal terrae* nº 104, 241- 254.

Sirlin, C. (2007). *La Jubilación como Situación de Cambio: la Preparación para la Jubilación como Acción Estratégica para su Abordaje. Comentarios de. Seguridad Social* nº 16.

<https://www.bps.gub.uy/bps/file/1671/1/la-jubilacion-como-situacion-de-cambio.-c---sirlin.pdf>